

ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПО МЕТОДИКЕ К. КАМЕРОНА И Р. КУИННА НА ПРИМЕРЕ КОПЫЛЬСКОГО РАЙПО

Организационная культура выступает как основа жизненного потенциала организации и определяет то, ради чего люди становятся ее членами, как строятся отношения между ними, какие устойчивые нормы и принципы, верования и ценности в жизни и деятельности организации они разделяют [1, с. 1].

В организациях с устоявшейся организационной системой отношений культура в определенном плане отделяется от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на поведение персонала. Это определяет современный интерес менеджмента к проблеме формирования и развития организационной культуры.

Диагностика организационной культуры по методике К. Камерона и Р. Куинна заключается в оценке шести ключевых измерений организационной культуры по опроснику. Преимуществами данного метода является простая анкета и достаточная визуализация результатов. Он предполагает построение профиля культуры: как должно быть и что есть фактически.

Шесть измерений включают в себя:

- важнейшие характеристики;
- общий стиль лидерства в организации;
- управление работниками;
- связующую сущность организации;
- стратегические цели;
- критерии успеха.

Представленные измерения, таким образом, образуют четыре типа корпоративной культуры, каждая из которых имеет четко различимый набор критериев эффективности.

В каждом из шести измерений следует распределить по 100 баллов для четырех вариантов ответа (от А до D) в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует исследуемой организации. Сначала баллы распределяются в колонке «фактически», затем в «предпочтительно».

Затем проводится обработка результатов по средним показателям А, В, С, D по графам «фактически» и «предпочтительно» (А – клановая; В – адхократическая; С – рыночная; D – бюрократическая (иерархическая) организационная культура). Далее строится профиль организационной культуры по двум графам и проводится содержательное сравнение для определения ресурсов развития организации [2, с. 1].

Итоговая таблица со средними значениями в баллах по Копыльскому райпо приведена ниже.

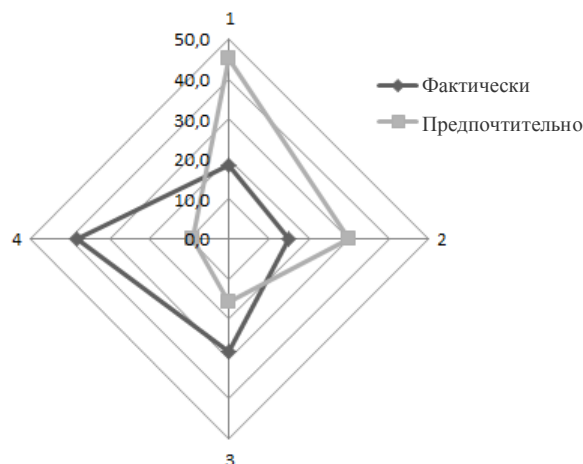
Организационная культура Копыльского райпо по графам «фактически» и «предпочтительно», баллов

Показатели	Фактически	Предпочтительно
А	18,3	45,0
В	15,0	30,0
С	28,3	15,8
D	38,3	9,2

Из таблицы видно, что в колонке «фактически» наибольший балл набрала бюрократическая (иерархическая) организационная культура, в колонке «предпочтительно» – клановая организационная культура.

В соответствии с полученными данными по Копыльскому райпо получился следующий профиль организационной культуры (рисунок).

Профиль организационной культуры Копыльского райпо



В профиле организационной культуры Копыльского райпо видим, что существующую организационную культуру сотрудники оценивают как преимущественно бюрократическую (иерархическую), так как сотрудники технологически дисциплинированы, работают по заранее определенным правилам, ориентируются на мнение руководства. Внимание акцентируется на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль и плавность ведения дел. Однако в предпочтительном образе организационной культуры преобладают ценности клановой культуры.

Важно отметить, что ни в одной организации не существует какой-либо из типов в чистом виде, обычно в ней присутствуют все четыре типа.

Однако в практической деятельности руководителю Копыльского райпо следует учитывать те ценности, которые характерны для кланового типа организационной культуры:

- очень дружественное место работы, где у людей много общего;
- организации похожи на большие семьи, их главы воспринимаются как воспитатели или родители;
- организация держится вместе благодаря преданности и традициям;
- высокая обязательность организации;
- делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива к моральному климату;
- успех определяется в терминах доброго чувства к потребителям и заботы о людях;
- организация поощряет бригадную работу.

Список использованной литературы

1. **Электронный** научный журнал: современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.science-education.ru/ru>. – Дата доступа : 28.10.2018.

2. **Диагностика** организационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.utka.su/Qexqx>. – Дата доступа : 28.10.2018.